Rep.N°. 2014/795

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MARS 2014

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

La Société Civile (S.C.) sous forme de S.C.R.L. DLM, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, Avenue Louise, 149/22, inscrite à la Banque carrefour des Entreprises sous le numéro 0473.398.701 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Sophie Boncin loco Maître Olivier Langlet, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame S H

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître André Delvoye, avocat à Braine-l'Alleud.

★

★ ★

Indications de procédure

La SC sous forme de SCRL DLM a fait appel le 31 mai 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 12 mars 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 4 mai 2012 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 septembre 2012, prise à la demande conjointe des parties.

Madame S H a déposé ses conclusions le 29 octobre 2012, ses conclusions additionnelles le 30 mai 2013 et ses conclusions de synthèse le 14 novembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

DLM a déposé ses conclusions le 28 février 2013 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 16 septembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 février 2014 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Madame S H a été engagée par DLM à partir du 1er avril 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employée administrative-réceptionniste.

Elle travaillait avec sa collègue J à la réception. Elles étaient chargées, notamment, d'effectuer du classement et de recevoir les fax entrants et de les remettre à leurs destinataires.

Par un courriel du 7 octobre 2008 adressé à la réception, DLM a rappelé l'importance d'un classement correct dans les plus brefs délais (règle des 24 h).

Par un courriel du 24 octobre 2008 adressé à tout le personnel, DLM a fait état de nouvelles difficultés et a averti que tout nouveau problème de classement serait considéré comme un motif grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail de celle dans le chef de laquelle le problème sera constaté.

Le 9 mars 2009 à 10 heures 14, DLM adressa une remarque par courriel à Madame S H au sujet de problèmes constatés dans l'agrafage des fax entrants (4 fax agrafés en 1 seul). Madame S H réagit vivement à cette remarque. Elle s'en excusa par un courriel du même jour à 12 heures 49, ajoutant qu'elle était prête à assumer seule le classement, si nécessaire en accommodant ses horaires, afin d'épargner sa collègue J , enceinte. Elle évoqua par ailleurs le stress, la charge de travail et le fait qu'elle avait fait une mini fausse couche fin décembre.

Le même jour, DLM notifia à Madame S H sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant un préavis à prester de trois mois, prenant cours le 1er avril 2009.

Le lendemain, 10 mars, Madame S H se rendit à un rendez-vous médical planifié depuis plusieurs jours. Son compagnon téléphona à DLM pour annoncer qu'elle avait une grossesse à risque et qu'elle serait absente jusqu'au 24 mars inclus. Un certificat médical fut remis le jour même à DLM, indiquant une incapacité de travail pour cause de maladie du 10 au 23 mars 2009. Il ne mentionnait pas de grossesse.

DLM mandata un médecin contrôleur le 11 mars. Madame S H indiqua à celui-ci qu'elle ne pouvait se déplacer en raison d'une grossesse à risque et il fut convenu entre elle et le médecin qu'elle lui adresserait une attestation de son gynécologue confirmant ses dires. Elle lui adressa une attestation de son gynécologue indiquant qu'elle avait fait deux fausses couches dans le passé.

Le 12 mars 2009, DLM notifia à Madame S H sa décision de rompre le contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

Les motifs graves invoqués par DLM ont été notifiés à Madame S H par une lettre recommandée du 16 mars 2009. En substance, ils peuvent être résumés comme suit :

- des problèmes de classement, dont le dernier consiste à avoir agrafé ensemble, le 6 mars 2009, 4 fax destinés à des personnes différentes;
- s'être moquée de DLM et l'avoir trompée avec des promesses fallacieuses dans son courriel du 9 mars, qu'elle savait ne pas pouvoir tenir si elle était enceinte, et ce afin d'éviter d'être licenciée pour motifs graves en raison des problèmes de classement et de son attitude lorsqu'elle a été interpelée à ce sujet le matin du 9 mars ;
- s'être soustraite au contrôle médical le 11 mars ;
- des mensonges et affabulations répétés, dont se plaignent les autres membres du personnel et les collaborateurs ;
- avoir adressé à sa collègue J trois SMS tard dans la soirée du 9 mars, mettant sur son compte la fin de son contrat de travail ;
- avoir tenté de prendre contact avec une collaboratrice, E , pour se plaindre et tenter de savoir ce qui se passait à l'intérieur du cabinet.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame S H a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner DLM à lui payer les sommes de :

- 5.869,40 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.500,00 EUR à titre de dommages et intérêts.

Par un jugement du 12 mars 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé que les demandes sont partiellement fondées et a condamné DLM à payer à Madame S H la somme brute de 5.869,40 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi que les dépens de l'instance.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

DLM demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sauf en ce qu'il a débouté Madame S H de sa demande de dommages et intérêts.

Elle demande à la Cour de débouter Madame S H de toutes ses demandes et de la condamner aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Madame S H interjette appel incident du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

Elle demande à la Cour du travail de confirmer la condamnation de DLM à lui payer une indemnité compensatoire de préavis et les dépens et de condamner, en outre, DLM à lui payer 2.500 euros à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts et des dépens de l'instance d'appel.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement de Madame S H pour motif grave n'est pas justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, *www.cass.be*, n° JC06BK1).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152).

Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

Cette notification doit être effectuée par courrier recommandé.

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

> « *Les motifs graves de licenciement doivent être énoncés de manière telle que le destinataire puisse connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que le juge soit à même de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui.*
> *L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis* » (CT Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74).

1.2. Application en l'espèce

1.2.1. Les problèmes de classement

Le dernier problème en date consiste à avoir agrafé ensemble, le 6 mars 2009, 4 fax destinés à des personnes différentes.

Madame S H conteste être l'auteure de cette erreur.

À supposer même que ce fait reproché à Madame S H soit établi, il ne s'agit pas d'une faute grave. En effet, une insuffisance au point de vue de la compétence ou un manque de soin et de rigueur dans le chef du travailleur ne sont pas de nature à justifier le licenciement sans indemnité ni préavis, à moins qu'une intention malveillante ou une insubordination délibérée ne soient établies. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

DLM en est d'ailleurs consciente puisqu'après avoir constaté l'erreur de classement, elle a licencié Madame S H avec préavis le 9 mars 2009.

Il est dès lors inutile de vérifier si DLM a eu connaissance de ce fait dès le 6 mars ou en date du 9 mars 2009, c'est-à-dire dans le délai légal pour licencier pour motif grave.

1.2.2. Les promesses fallacieuses

DLM fait ici un procès d'intention à Madame S H

Les explications de Madame S H , selon lesquelles son médecin a fait le 10 mars des constatations permettant l'espoir d'une grossesse débutante, sont plausibles, même si la grossesse espérée n'a pas été confirmée par la suite (aucun certificat médical ne l'atteste).

DLM n'établit donc pas que Madame S H lui aurait fait, le 9 mars, des promesses fallacieuses.

Quand bien même Madame S H se serait-elle doutée de la possibilité d'une grossesse dès le 9 mars, elle était libre de ne pas en informer son employeur. Le fait de s'être proposée pour assumer seule le classement, si nécessaire en accommodant ses horaires, afin d'épargner sa collègue, ne constitue pas une faute, même si l'espoir de grossesse de Madame S H rendait la réalisation de cette promesse incertaine.

1.2.3. Le refus de contrôle médical

Madame S H ne s'est pas rendue à la convocation du médecin contrôleur au motif qu'elle était enceinte, ce qui ne s'est pas vérifié par la suite – à tout le moins aucun certificat médical ne permet-il de l'établir.

Que Madame S H ait été de bonne foi ou non en affirmant au médecin contrôleur qu'elle était enceinte importe peu pour l'appréciation du motif grave, dès lors qu'un refus isolé de se soumettre au contrôle médical ne présente pas

une gravité suffisante pour justifier le licenciement pour motif grave, même si ce fait s'ajoute à un manque de compétence ou de diligence dans l'exécution du travail (voyez le point 1.2.1. ci-dessus). La sanction du refus de contrôle médical est la privation du salaire garanti, sauf circonstances particulières qui ne sont pas présentes en l'espèce.

1.2.4. Les mensonges et affabulations répétés

Ce grief est dépourvu de toute précision quant à la nature des faits reprochés et quant à leur date. Pour ce motif, il ne peut être retenu.

1.2.5. Les SMS adressés à sa collègue J

C'est à juste titre que Madame S H fait valoir qu'aucun élément du dossier ne prouve que ces messages ont bien été envoyés par elle à sa collègue J et que leur contenu n'est pas davantage prouvé.

La pièce produite par DLM ne permet effectivement pas de prouver, avec un minimum de certitude, l'existence des SMS litigieux, pas plus que leur auteur, leur destinataire et leur contenu.

Ce fait ne peut dès lors pas être retenu.

1.2.6. La prise de contact avec une collaboratrice

Ce fait est imprécis. Il semble postérieur à la notification du licenciement. En tout état de cause, tel qu'il est libellé, ce fait n'est pas susceptible de constituer une faute dans le chef de Madame S H

2. <u>La demande d'indemnité compensatoire de préavis</u>

DLM doit payer à Madame S H 5.869,40 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

En effet, le licenciement pour motif grave n'étant pas justifié, c'est à bon droit que le Tribunal a condamné DLM à payer à Madame S H une indemnité compensatoire de préavis. Le montant de l'indemnité réclamée n'est pas contesté.

3. <u>La demande de dommages et intérêts</u>

DLM doit payer à Madame S H 800 euros à titre de dommages et intérêts moraux.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment. Sauf en cas de motif grave, la partie qui rompt le contrat doit respecter un délai de préavis ou payer une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié est en principe sanctionné par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410).

En vertu des règles générales du droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2066, p. 155).

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche, l'attitude de l'employeur qui rompt le contrat de travail pour un motif illégitime ou pour un motif dont il sait pertinemment qu'il ne peut être constitutif de faute grave est susceptible, selon les circonstances, d'être qualifiée d'abus de droit.

3.2. Application des principes en l'espèce

Madame S H ne bénéficie pas de la protection garantie à la travailleuse enceinte par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, car elle ne prouve pas avoir été enceinte au moment du licenciement.

Il n'en reste pas moins que DLM l'a licenciée alors que son compagnon venait de l'informer de l'état de l'état de grossesse – qui plus est, à risque – de Madame H (pièce 3.9 de DLM).

Le second motif de licenciement invoqué par DLM est en rapport avec la grossesse (non confirmée par la suite) de Madame H , que DLM reproche à Madame H de lui avoir cachée. Ce reproche n'est pas légitime, Madame Soraya H étant libre d'informer immédiatement ou non son employeur d'une grossesse, a fortiori lorsqu'il ne s'agit que d'un espoir de grossesse ou d'une grossesse débutante.

Pour ces raisons, force est de constater que DLM a fait un usage abusif de son droit de licencier pour motif grave.

Surabondamment, la Cour considère que DLM ne pouvait ignorer qu'aucun des griefs reprochés à Madame S H n'est susceptible de justifier un licenciement pour motif grave. Le caractère injustifié du licenciement pour motif grave est manifeste.

Cet abus a causé à Madame S H un dommage moral distinct de celui qui résulte de la rupture du contrat de travail. La Cour évalue ce dommage en équité et forfaitairement à 800 euros.

La fausse couche invoquée par Madame S H ne peut être retenue comme un élément du dommage, car elle n'est pas établie.

4. Les dépens

Les dépens, en ce compris les frais de citation, sont à charge de DLM.

En effet, DLM est, pour l'essentiel, la partie perdante. Les dépens doivent dès lors être mis à sa charge conformément à l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire.

Il n'y a pas lieu de laisser les frais de citation à la charge de Madame S H au motif qu'elle a choisi d'introduire la procédure par le mode le plus onéreux, alors qu'elle aurait pu le faire par requête. En effet, ce choix n'est pas fautif, car la citation, signifiée par les soins d'un huissier de justice, présente des garanties supérieures d'atteindre dûment son destinataire que la requête, dont la notification est confiée aux services postaux.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

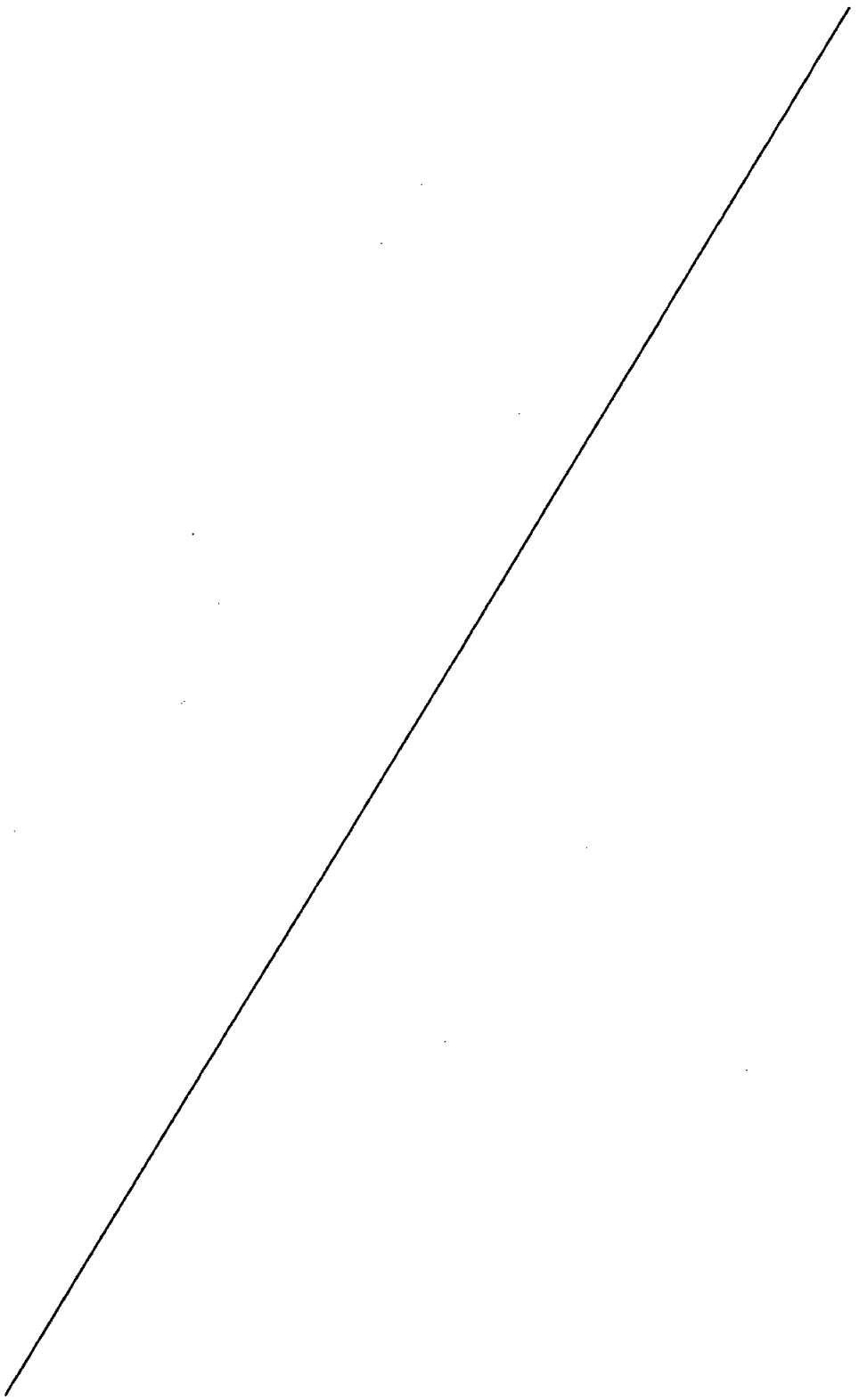
Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SC sous forme de SCRL DLM à payer à Madame S H la somme brute de 5.869,40 euros, à majorer des intérêts légaux depuis le 16 mars 2009 et des intérêts judiciaires, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a débouté Madame S H de sa demande de dommages et intérêts.

Statuant à nouveau sur cette demande, condamne la SC sous forme de SCRL DLM à payer à Madame S H 800 euros à titre de dommages et intérêts moraux pour abus du droit de licencier ;

Confirme le jugement en ce qu'il a condamné la SC sous forme de SCRL DLM à payer à Madame S H des dépens de la première instance, liquidés à 1.110,42 euros ;

Condamne la SC sous forme de SCRL DLM à payer à Madame S H les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 990 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

S. KOHNENMERGEN, Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de B. CRASSET, Greffier

B. CRASSET, R. PARDON,

S. KOHNENMERGEN, F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 mars 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseiller,

B. CRASSET, Greffier

B. CRASSET, F. BOUQUELLE,